CRESON
Centro Regional de Formación
Profesional Docente de Sonora

SUTCRES

Contrato Colectivo de Trabajo

SUTCRES-CRESON

Contenido

Hermosillo, Sonora, a 14 de septiembre de 2023

Compañeras y compañeros, miembros del SUTCRES:

Con gran satisfacción les presentamos el **1er. Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) SUTCRES-CRESON,** producto del trabajo y perseverancia, que mejorará y formalizará los beneficios y prestaciones de los trabajadores de las oficinas centrales del CRESON, siendo un momento histórico desde la creación del CRESON y de las instituciones que lo precedieron.

El presente CCT regirá las relaciones de trabajo del personal bajo la premisa de contar con una perspectiva de igualdad de oportunidades para todas y todos.

Estamos conscientes de que nos falta camino por recorrer, y siempre deberá ser con la visión de lograr la plena dignificación del trabajo, tal y como se menciona en nuestro lema: ***"Dignidad Laboral – Educación Transformadora"***.

Lo logrado hasta el día de hoy, marca el enfoque que se tiene en la mejora continua de las condiciones laborales, nos motiva como trabajadores para desempeñarnos de la mejor manera en nuestra labor sustantiva, que es la *formación inicial y continua de docentes*; coadyuvaremos, sin duda, a tener una sociedad cada vez más justa, que podamos heredarles a las futuras generaciones. ¡Enhorabuena!

Cordialmente, Comité Ejecutivo del SUTCRES:

Ana Dolores Díaz Rosales	Secretaria General
Artemisa Meneses Muñoz	Secretaria de Organización
Dana Jaqueline Llamas Bracamonte	Secretaria de Finanzas
Víctor Manuel Villavicencio Carbajal	Secretario de Conflictos y Promoción
Ramón Humberto Andrade Haros	Secretario de Transparencia y Rendición de Cuentas
Lilian Del Rosario Ochoa Ayón	Secretaria de Acción y Prevención Social
Criseida Cosett Aganza Torres	Secretaria de Comunicación y Vinculación
Martha Olivia Estrella Avilés	Secretaria de Promoción Cultural, Deportiva y Salud

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN EL CENTRO REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE DE SONORA (CRESON) Y EL SINDICATO ÚNICO E INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL CENTRO REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE DE SONORA (SUTCRES).

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula 1. Personalidad jurídica.

El Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora (CRESON) y el Sindicato Único e Independiente de Trabajadores del Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora (SUTCRES) se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica para la celebración de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 2. Titularidad.

El CRESON reconoce al SUTCRES como titular y único administrador del presente contrato colectivo, así como representante autorizado de los derechos laborales de sus agremiadas y agremiados.

Cláusula 3. Vigencia.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una duración de tiempo indeterminado, sujeto a revisión parcial o total cada dos años o de acuerdo con la voluntad de las partes.

Cláusula 4. Instancias de mediación.

El SUTCRES ejercerá la representación y defensa de su personal agremiado en las situaciones y conflictos derivados de la relación laboral, dirigiéndose en primera instancia con el responsable del área que corresponda. Todas las peticiones serán comunicadas por escrito a la autoridad y deberán ser respondidas en un plazo máximo de cinco días hábiles. De no resolverse satisfactoriamente, la persona agremiada y/o el SUTCRES notificará la situación a la autoridad superior competente del CRESON, la cual deberá dar respuesta en un plazo no mayor a tres días hábiles.

Cláusula 5. Obligatoriedad.

El CRESON se obliga al cumplimiento de este Contrato Colectivo de Trabajo, así como de los acuerdos que se celebren entre las partes, aun en el caso de que el SUTCRES cambie de denominación.

Todos los acuerdos que se celebren entre las partes tendrán el carácter de obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contengan renuncias u omisión de sus derechos. Las partes deberán difundir, de la manera más amplia posible, en un plazo no mayor a 15 días hábiles el presente contrato.

Cláusula 6. Alcance del Contrato Colectivo de Trabajo.

Todo el personal que se encuentre en la categoría de base será sujeto de los beneficios del presente contrato.

De no existir disposición expresa en contrario, los beneficios del presente contrato serán extensivos al resto del personal interino y de confianza de las unidades centrales del CRESON.

Cláusula 7. Autonomía sindical y no intervención.

El CRESON se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del SUTCRES, respetando en todo momento la autonomía sindical. De igual forma, el SUTCRES se abstendrá de intervenir en los asuntos relativos a la administración de los recursos del centro de trabajo.

Cláusula 8. Materia del Contrato Colectivo de Trabajo.

Son materia del presente contrato colectivo todos los asuntos relativos a las condiciones de trabajo y relaciones laborales del CRESON con su personal de base agremiado al SUTCRES.

Cláusula 9. Derechos irrenunciables y casos no previstos.

Si por alguna causa u omisión, el presente contrato Colectivo de Trabajo desfavorece las condiciones y derechos existentes marcadas en leyes laborales, prevalecerán y se aplicarán dichas condiciones favorecedoras y se ejercerán esos derechos, conforme a lo que establece la normatividad vigente.

Cláusula 10. Derechos de petición y audiencia.

El CRESON respetará en todo momento el derecho de petición y garantías de audiencia del personal y representantes sindicales acreditados, dando respuesta a la solicitud del personal y/o el sindicato en un plazo no mayor a 5 días hábiles.

Cláusula 11. Definiciones, siglas y acrónimos.

Para el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se entenderá por:

Contrato. Contrato Colectivo de Trabajo
CRESON. Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora.

ISSSTE. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

ISSSTESON. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

Las partes. Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora y Sindicato Único e Independiente de Trabajadores del Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora.
LFT. Ley Federal del Trabajo.

LFTSE. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
Personal. A las y los trabajadores adscritos a las unidades centrales del CRESON.
SEC. Secretaría de Educación y Cultura.

SUTCRES o Sindicato. Sindicato Único e Independiente de Trabajadores del Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora.
Tribunal. Tribunal de Justicia Administrativa

CAPÍTULO II
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Cláusula 12.- El personal las unidades centrales del CRESON, de acuerdo con el tipo de contratación que da origen a la relación de trabajo, puede ser:

I.- Por nombramiento:

De Base: Es aquel que se expide por tiempo indeterminado para cubrir una plaza vacante definitiva.
Provisional: por hasta seis meses.

II.- Por contrato:

a) **Interino.** Es el que se expide por tiempo determinado para cubrir vacantes temporales mayores a seis meses, que tenga por objeto sustituir ausencias del personal.

b) **Por honorarios.** Es aquel que se expide por tiempo determinado, para cubrir vacantes de hasta seis meses.

III.- De confianza:

Los mandos medios y superiores con nivel de 9 al 13

Solo quienes pertenezcan a la categoría de personal de base formarán parte del SUTCRES.

CAPÍTULO III
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cláusula 13. Jornada de trabajo.

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo diario que el personal está a disposición del CRESON.

Cláusula 14. Horario y días de labores.

La jornada del personal se desarrollará de lunes a viernes, en un horario de 8:00 a 15:00 horas, y de 8:00 a 16:00 horas para quienes por necesidades del servicio reciban compensación. Los días de descanso obligatorio serán sábado y domingo.

Cláusula 15. Viáticos.

Cuando los y las trabajadores sean comisionados por las autoridades del CRESON para desempeñar sus funciones fuera la ciudad, tendrán derecho a:

1. Recibir con la debida anticipación el equipo necesario requerido para realizar las actividades programadas.

2. Recibir por lo menos con un día de anticipación el oficio de comisión, así como el pago por concepto de viáticos, correspondientes al tiempo que permanezca en la comisión.

En cuanto a los montos y demás conceptos, se estará a lo dispuesto en los Lineamientos en materia de viáticos y/o gastos de camino, vigentes, publicados en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

Cláusula 16. Compensación por jornada extraordinaria.

Cuando por circunstancias extraordinarias o por necesidades del servicio, el personal deba laborar más de las horas de trabajo establecidas en la cláusula 14, o bien en días festivos o de descanso, se requerirá la autorización por escrito del superior jerárquico o autoridad superior; en este caso, la suma de horas de la jornada laboral semanal no deberá exceder de 35 o 40 horas, según el horario que se tenga.
A petición del personal y previo acuerdo con su superior inmediato, el personal podrá solicitar se le compense el tiempo en otro momento, cuando mejor le convenga para la atención de sus asuntos personales. Sobre dichos acuerdos deberá remitirse formato de informe para conocimiento a la Dirección de Recursos Humanos.

Cláusula 17. Beneficios para personal que viaja en comisión.

El personal que sea comisionado o asignado para conducir en viajes para desempeñar actividades propias de la institución tendrá una jornada de trabajo como marca la cláusula 14 de este contrato, en los casos en que el viaje se prolongue más allá de la jornada legal de trabajo, y en aquellos casos en que el viaje abarque días de descanso y/o días festivos, se estará a lo dispuesto en la cláusula 16. Además, el personal tendrá derecho a que le sea otorgado el día siguiente libre, con goce de salario íntegro, cuando la llegada de los viajes sea después de las 24 horas.

Cláusula 18. Retención al salario.

Además de las retenciones y descuentos establecidos en las leyes laborales, podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones del salario del personal en los siguientes casos:

1. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al SUTCRES y extraordinaria cuando lo solicite el sindicato por escrito, previo consentimiento del personal.
2. Por concepto de préstamos sindicales.
3. Caja de ahorro.

Cláusula 19. Control de asistencia.

El control de asistencia del personal de las oficinas centrales se sujetará a las siguientes reglas:

1. El personal tendrá 15 minutos de tolerancia para registrar su entrada.
2. Si el registro se realiza entre los 16 y 30 minutos después de su tiempo de entrada, se considerará como retardo. Por acumular cinco (5) retardos en un mes, se suspenderá al personal con un día, sin goce de salario.
3. Un registro de entrada después de 30 minutos posteriores a la hora establecida se considera inasistencia, en cuyo caso el personal no podrá prestar sus servicios ese día, a menos que su jefe inmediato lo autorice de manera escrita, caso en el cual únicamente se le cubrirá el tiempo laborado, considerándose el retardo para el efecto establecido en el punto anterior.

Cláusula 20. Control de salida.

El personal no podrá registrar salida antes de que concluya su jornada de trabajo, a menos que tengan asignada una comisión o bajo permiso expreso de alguna autoridad, mediante pase de salida.
Cuando labore horas extraordinarias registrará igualmente su salida. Con esta información se computará el cálculo para la compensación en tiempo.

Cláusula 21. Pase de salida.

El personal que por algún motivo deba ausentarse durante la jornada de trabajo o antes de la hora de salida, podrá hacer uso de pases de salida, siempre y cuando lo autorice el superior inmediato.
Para que el personal no pierda el estímulo por puntualidad, solo podrá utilizar hasta tres (3) pases durante la hora de entrada, o de salida, la suma del tiempo utilizado en dichos pases no podrá exceder de seis horas al mes. Los pases en la hora de entrada solo se otorgarán presentando justificante médico al área de Recursos Humanos.

Cláusula 22. Estímulo por puntualidad y asistencia.

Para hacerse acreedor a esta prestación, el personal no deberá contar con ningún retardo e inasistencia injustificada.

1. Mensual: $220.00 pesos.
2. Trimestral: Deberá haber obtenido el mensual los dos meses anteriores, y se cubrirá los periodos enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre y octubre-diciembre. Se pagarán $220.00 pesos aparte del mensual.
3. Anual: Haber sido acreedor al estímulo de los cuatro trimestres en el año, y se pagarán $660.00 pesos.

Este estímulo no es aplicable al personal de confianza.

CAPÍTULO IV
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL

Cláusula 23. Trabajo de las mujeres.

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades; cualquier cláusula o lineamiento que exprese lo contrario, por omisión o error en este Contrato Colectivo de Trabajo, deberá ser reinterpretado en beneficio de la mujer trabajadora.

Cláusula 24. Trabajo a distancia.

En situaciones extraordinarias, el personal del CRESON podrá realizar trabajo a distancia, siempre y cuando lo autorice su superior inmediato y sea bajo su supervisión. El trabajador se mantendrá disponible en el horario de su jornada laboral y entregará el reporte de sus actividades al finalizar su jornada de trabajo. Lo anterior sin afectación alguna a las prestaciones por puntualidad y asistencia.

Cláusula 25. Derechos del personal.

1. Recibir trato cortés y respetuoso por parte de las autoridades del CRESON.

2. Percibir el salario que le corresponda de acuerdo con el tabulador de sueldos vigente al puesto que ocupe.
3. Conservar su empleo en su lugar de adscripción y, de acuerdo con sus intereses, solicitar cambio de área.
4. Disfrutar de las prestaciones establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo y las demás establecidas en la normatividad laboral.
5. Contar con un entorno organizacional favorable y con estrategias de detección de factores de riesgo psicosocial, tal como se marca en la NOM 035 STPS-2018.
6. Recibir instrucción y capacitación para aumentar su eficiencia en el trabajo.
7. Ocupar el nivel y puesto que desempeñaba, en los casos en que se reintegre al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad u otras licencias, así como la conclusión de la comisión de algún puesto de confianza.
8. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan, derivadas de riesgos profesionales.
9. Obtener permisos para asistir a asambleas y otros actos sindicales que se realicen en días y horas laborables, previo acuerdo entre el CRESON y el SUTCRES.
10. Participar en las actividades académicas, culturales, sociales y deportivas que organice el CRESON y el SUTCRES, siempre que no se perjudique el desarrollo de las actividades de la institución.
11. Ser incluidos en los programas de superación profesional y personal que el CRESON implemente, y recibir los materiales necesarios.
12. Recibir el reconocimiento correspondiente por su participación en cursos y otras actividades que el CRESON determine.
13. Formular sugerencias relativas a su propia capacitación, actualización y propuestas de mejora de procesos y procedimientos del CRESON.
14. Laborar en un ambiente libre de hostigamiento, acoso y discriminación.
15. Las demás que establezca la Ley Federal del Trabajo y otras disposiciones legales aplicables.

Cláusula 26. Obligaciones.

Son obligaciones del personal:

1. Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados.
2. Desempeñar su trabajo con eficiencia, cuidado y esmero bajo la dirección y supervisión de las autoridades del CRESON.
3. Cumplir su horario de trabajo en su adscripción laboral, salvo autorización en contrario del superior inmediato.
4. Participar en los procesos de evaluación del desempeño.
5. Comportarse de acuerdo con lo establecido al Código de Ética y Conducta del CRESON.
6. Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores y compañeros de trabajo, así como a los usuarios de los servicios educativos del CRESON.
7. Informar a las autoridades del CRESON sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo cuando sean requeridos.
8. Cuidar de la conservación de los inmuebles, mobiliario, equipos, máquinas y útiles, independientemente del deterioro que origine su uso normal.
9. Hacer entrega a las autoridades del CRESON, cuando así lo requieran, de los valores, fondos, instrumentos, herramientas y demás útiles y bienes que con motivo de su trabajo se encuentren en su poder y/o resguardo.
10. Guardar reserva de los asuntos que tengan conocimiento con motivo de su trabajo, cuando su divulgación pueda causar perjuicio al CRESON o a sus usuarios.

11. Dar aviso al jefe inmediato y al área de Recursos Humanos del CRESON sobre las causas justificadas que le impidan acudir a su trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
12. Dar aviso al área de Recursos Humanos del CRESON y al SUTCRES de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad, y de cualquier otra calidad o circunstancia personal o familiar que deba conocer el CRESON para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo.
13. Prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren la vida de sus compañeros o los intereses del CRESON, siempre que ello no implique peligro para las y los trabajadores.
14. Comunicar a las autoridades del CRESON las deficiencias, los desperfectos, accidentes, delitos e infracciones de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo.
15. Coadyuvar en la preservación de la buena imagen y prestigio del CRESON.
16. Las demás que se establezcan en la Ley Federal del Trabajo y en otras disposiciones jurídicas aplicables.

Cláusula 27. Prohibiciones.

Queda prohibido al personal:

1. Realizar actividades ajenas a sus labores durante la jornada de trabajo, en detrimento de las actividades propias del CRESON.
2. Registrar o alterar la asistencia de otro compañero de trabajo, o permitir que un tercero registre o altere la propia.
3. Presentarse al desempeño de sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por el médico del Issste o Isssteson, notificada previamente al inicio de sus labores.
4. Consumir bebidas embriagantes, psicotrópicos, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada o en el centro de trabajo, salvo que exista prescripción médica en los términos de la fracción anterior.
5. Usar los útiles y herramientas suministrados por el CRESON para objeto distinto a aquel al que están destinados.
6. Ofender en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o usuarios de los servicios educativos.
7. Sustraer de las oficinas, aulas e instalaciones, útiles o pertenencias del CRESON, sin previo permiso otorgado por las autoridades correspondientes.
8. Permitir que, sin autorización correspondiente, otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado.
9. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.
10. Suspender las labores sin autorización de las autoridades del CRESON.
11. Incurrir en actos de violencia, acoso u hostigamiento y discriminación en contra de cualquier persona de la institución.
12. Incurrir en actos que afecten negativamente la buena imagen y prestigio del CRESON.
13. Las demás que se establezcan en las leyes laborales y disposiciones legales aplicables.

CAPÍTULO V
VACACIONES, DÍAS DESCANSO OBLIGATORIOS Y LICENCIAS

Cláusula 28. Vacaciones.

Tendrá derecho a vacaciones el personal que haya laborado por lo menos seis meses consecutivos en la institución, se otorgarán:

1) 10 días hábiles en periodo decembrino.
2) 10 días hábiles en primavera.
3) 10 días hábiles en verano.

Las vacaciones y días de asueto se definirán en el calendario escolar del CRESON autorizado para el ciclo escolar vigente.

Cláusula 29. Días de descanso obligatorio.

Además de los días establecidos en la Ley Federal del Trabajo, serán días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro:

1) 05, 10 y 15 de mayo.
2) 1er. lunes de octubre, día del SUTCRES para el personal sindicalizado.
3) 02 de noviembre.
4) 30 de noviembre, día del servidor público.
5) El día del cumpleaños del personal, mismo que podrá cambiar de acuerdo con su elección durante el mismo mes.
6) Los demás que señale el calendario escolar vigente del CRESON y otras disposiciones aplicables.

Cláusula 30. Licencia sin goce de sueldo.

Se conceden en los siguientes casos:

a) Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular, comisiones oficiales y comisiones sindicales, en cuyo caso serán licencias indefinidas hasta desocupar dichos cargos.
b) Para el arreglo de asuntos particulares a solicitud del interesado, una vez dentro de cada año natural.

Las licencias sin goce de sueldo pueden ser de:

1) Hasta 30 días a quienes tengan hasta 1 año de servicio;
2) Hasta 90 días a quienes tengan entre 1 a 5 años;
3) Hasta de 6 meses a quienes tengan más de 5 años de servicio;
4) Hasta 1 año a quien tenga más de 10 años de servicio.

Previo a la autorización de la licencia, el sindicato y la Dirección de Recursos Humanos harán del conocimiento del solicitante, por escrito, las repercusiones que los permisos sin goce de sueldo generen en las prestaciones económicas derivadas de este contrato.

Cláusula 31. Prórroga a licencias sin goce de sueldo.

Las licencias podrán prorrogarse, toda vez que las y los trabajadores formulen la solicitud correspondiente, esta deberá ser presentada cuando menos diez días hábiles antes de que venza la

licencia, este trámite podrá hacerse, a solicitud de la parte interesada, o a través de la representación sindical. Si no se concede la prórroga, el personal deberá reintegrarse a sus labores al término de la licencia, pues de no hacerlo las inasistencias se computarán como injustificadas.

Cláusula 32. Licencia por maternidad.

Las mujeres trabajadoras disfrutarán de los días de descanso previos y posteriores al parto, de acuerdo con lo que se fija en la ley del Issste o Isssteson, según corresponda, conforme a su reglamento de servicios médicos, percibiendo su salario íntegro.

Cláusula 33. Licencia por Lactancia.

Todas las madres trabajadoras tendrán derecho al periodo de lactancia hasta que el recién nacido cumpla los seis meses de edad, por dos periodos durante el día, de media hora cada uno. Las madres podrán decidir cómo aplicar su derecho de una hora de lactancia diaria, pudiendo optar por entrar una hora más tarde, o bien salir una hora más temprano de sus labores.

Esta prestación se deberá realizar mediante solicitud por escrito al área de Recursos Humanos, anexando el acta de nacimiento del menor.

Cláusula 34. Licencia por cuidados maternos.

El personal con hijos e hijas menores de edad tendrá derecho a solicitar licencia por cuidados para sus descendientes, con goce de sueldo, hasta de diez días laborables al año, acreditando la necesidad con base en diagnóstico médico. Esta licencia deberá ser solicitada al área de Recursos Humanos del CRESON.

Cláusula 35. Licencia por enfermedad.

Se otorgarán licencias con goce de sueldo por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo al personal de base en los términos que fija la ley del Issste o Isssteon, según su reglamento de servicios médicos.

Cláusula 36. Licencia por cuidados de familiares directos por enfermedad.

Se otorgarán al personal de base del CRESON hasta cinco días al año, con goce de sueldo, para atender a un familiar directo en caso de enfermedades que ameriten cuidados especiales. Deberá presentar a nombre del enfermo, el formato médico de la institución de salud (particular o pública), debidamente registrada ante la Secretaría de Salud Pública Federal o del Estado de Sonora. Esta licencia deberá ser solicitada al área de Recursos Humanos del CRESON.

Cláusula 37. Licencia por jubilación.

Cuando el personal tenga necesidad de iniciar gestiones para obtener su jubilación de Issste o Isssteon, podrá solicitar al CRESON una licencia hasta por tres meses con goce de sueldo íntegro, para que realicen las gestiones y trámites correspondientes. El CRESON y el SUTCRES, en el marco de sus facultades, apoyarán al personal en sus trámites ante dichos institutos de seguridad social. Concluida la licencia por jubilación, el personal que haya sido beneficiado con esta licencia no podrá reincorporarse al servicio activo en el CRESON.

Cláusula 38. Licencia por defunción.

Se concederá al personal del CRESON cinco días hábiles con goce de sueldo en caso de fallecimiento de padre o madre, descendientes, hermanas(os) y cónyuge.

Cláusula 39. Licencia por matrimonio.

Se autorizará un permiso con goce de sueldo de diez días hábiles al personal que contraiga matrimonio.

Cláusula 40. Licencia por adopción.

En caso de adopción de un infante, las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día de la adopción. Para otorgar esta prestación la trabajadora deberá realizar la solicitud por escrito ante el área de Recursos Humanos, anexando el acta de adopción.

Cláusula 41. Licencia por paternidad.

Se otorgará a los hombres trabajadores un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, posteriores al nacimiento de su descendencia o por la adopción de infante. Para otorgar esta prestación el trabajador deberá realizar la solicitud por escrito ante el área de Recursos Humanos, anexando el acta de nacimiento o de adopción.

CAPÍTULO VI
DEL SALARIO Y PRESTACIONES ECONÓMICAS ADICIONALES

Cláusula 42. Salario nominal.

Es la cantidad devengada por el personal como producto de su trabajo, está formada por la suma de los siguientes conceptos:

1. 007 (salario tabular).
2. 008 (servicios especiales).
3. 0Q (quinquenio).
4. 035 (compensación).

Cláusula 43. Pago del sueldo o salario.

El salario se paga de forma quincenal. En ningún caso el pago de los sueldos o salarios del personal de base podrá ser menor al que se establezca en el tabulador vigente.

Cláusula 44. Rezonificación.

Se cubrirá el importe quincenal correspondiente a lo establecido en la minuta nacional vigente en las Universidades Pedagógicas y Escuelas Normales, a todo el personal de oficinas centrales del CRESON.

Cláusula 45. Eficiencia en el trabajo.

Se cubrirá el importe quincenal correspondiente a lo establecido en la minuta nacional vigente en las Universidades Pedagógicas y Escuelas Normales, a todo el personal de oficinas centrales del CRESON.

Cláusula 46. Ayuda de despensa.

Se otorgan $800.00 quincenales, en tarjeta o vales de despensa, al personal de base, de acuerdo con el tabulador de sueldos vigente. Este beneficio no es aplicable al personal de confianza.

Cláusula 47. Quinquenio y/o prima de antigüedad.

Al personal de base se le otorgará una percepción adicional por cada 5 años de servicios efectivos, que se incrementará en cada uno de los períodos subsecuentes, de la siguiente manera: 5% del sueldo tabular a partir de haber cumplido 5 años de antigüedad y cada 5 años aumenta un 5%.

Cláusula 48. Tabulador de sueldos y compensaciones.

El tabulador salarial y sus incrementos que rige para el personal de base del CRESON será el que se determine en el Presupuesto de Egresos de cada año, publicado por la Secretaría de Hacienda en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado.

Las compensaciones se otorgarán conforme a la tabla autorizada por la Secretaría de Hacienda en el Presupuesto anual de Egresos, y de acuerdo con el nivel de responsabilidad y funciones que el personal desempeñe en su puesto.

Cláusula 49. Adecuación de sueldo por promoción.

Al personal de base del CRESON que sea promovido a un puesto y/o nivel superior del que venía desempeñando se le deberá adecuar su salario, de acuerdo con el tabulador de sueldos vigente, a más tardar en la segunda quincena siguiente a la fecha en la que inicie sus nuevas funciones, siendo retroactivo a la fecha de autorización.

Cláusula 50. Aguinaldo.

El personal con seis meses de tiempo ininterrumpido en adelante recibirá 40 días de salario nominal; el personal con entre tres meses y menos de seis meses recibirá 20 días de salario; y con menos de tres meses de servicio, la parte proporcional correspondiente, sin que supere 20 días de salario.
El pago será en dos parcialidades: la primera, correspondiente a 30 días de sueldo o su proporcionalidad antes del día 15 de diciembre; y la segunda parcialidad de 10 días o su proporcionalidad, según sea el caso, antes del día 15 del mes de enero.

Para su pago se considerará el sueldo nominal; en caso de que el personal no estuviera activo al momento de su pago, deberá solicitar por escrito el pago proporcional que le corresponda ante la Dirección de Recursos Humanos.

Cláusula 51. Prima vacacional.

Se otorgan 20 días de sueldo nominal al personal, 10 pagaderos en la quincena anterior de Semana Santa y los otros 10 en la primera quincena de diciembre, siempre que se tenga derecho a vacaciones.

Cláusula 52. Apoyo para lentes y/o lentes de contacto.

A las y los trabajadores que tengan más de seis meses de labores, se otorgará por concepto de esta prestación una cantidad de hasta $1,500.00 dos veces al año, o hasta $3,000.00 en una sola solicitud.

Para recibir este apoyo, deberán presentar dictamen de un médico oftalmólogo del Issste y/o Isssteson cuando la solicitud se realice por primera vez. En las solicitudes posteriores bastará con presentar la factura de la compra de los lentes.

Es improcedente el otorgamiento de esta prestación cuando el personal:

1. Sea provisional o cubra interinatos limitados de cualquier índole.
2. Perciba sus remuneraciones con cargo a la partida de honorarios.
3. Cuando se encuentre disfrutando de licencia sin goce de sueldo.

Cláusula 53. Pago por días económicos no disfrutados.

El personal del CRESON podrá disfrutar de hasta 10 días de permisos económicos en un año natural para la atención de asuntos particulares. Cuando estos días no se hayan disfrutado, se le cubrirá esta prestación al personal, considerando el salario nominal equivalente a los días económicos no disfrutados, a más tardar la segunda quincena del año. Se pagan 10 días a quienes no hayan solicitado ningún día de permiso económico durante el año (01 de enero al 31 de diciembre). Para disfrutar de esta prestación, el personal deberá haber laborado un mínimo de seis meses; en caso de haber laborado menos del año, el pago será proporcional al tiempo laborado.

Cláusula 54. Pago de días de descanso obligatorio no disfrutados.

Se pagarán hasta tres días de salario nominal por los días de descanso obligatorio que estén establecidos en el calendario oficial del CRESON y que coincidan con sábado, domingo o vacaciones, durante el año comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre. Esta prestación se paga anualmente en la quincena 24 y solo se cubrirán los días de descanso obligatorio que no hayan sido compensados.

Cláusula 55. Bono de primavera.

A todo el personal de base activo que haya laborado al menos seis meses consecutivos, se le otorgarán cinco días de sueldo nominal, pagaderos antes del inicio del período vacacional de Semana Santa. Esta prestación no se paga proporcional.

Cláusula 56. Bono del personal administrativo.

Se otorgan 15 días de salario nominal y se paga en la primera quincena del mes de septiembre a todo el personal administrativo. Para quien no haya laborado el año completo se paga proporcional.

Cláusula 57. Bono de octubre.

A todo el personal de base activo se otorgan $1,200.00 pesos, que se pagan en la segunda quincena del mes de septiembre.

Cláusula 58. Bono del 10 de mayo.

Se otorga la cantidad de $1,200.00 pesos al personal en activo, en vales de despensa, y se otorgan antes del día 10 de mayo de cada año.

Cláusula 59. Compensación navideña.

Al personal de base activo se le otorgan siete días de sueldo nominal en la primera quincena de diciembre, siempre que haya laborado más de seis meses consecutivos, se le pagarán los días completos.

Cláusula 60. Despensa navideña.

Al personal de base activo que haya laborado más de seis meses consecutivos, se le otorgan $4,000.00 antes del día 15 del mes de diciembre, misma que se entregará en tarjeta o vales de despensa.

Cláusula 61. Ajuste de calendario.

Al personal que labore todo el año del 1 de enero al 31 de diciembre, se le cubrirá esta prestación equivalente a cinco días de salario y seis días en años bisiestos.

Para el caso del personal que laboró menos del año, el pago se realizará de manera proporcional a los días laborados:

1. De 12 a 13 quincenas laboradas, 2 días de salario y 3 días en años bisiestos.
2. De 14 a 17 quincenas laboradas, 3 días de salario y 4 días en años bisiestos.
3. De 18 a 23 quincenas laboradas, 4 días de salario y 5 días en años bisiestos.

Este pago se realizará en la primera quincena de enero y se considerará para su cálculo el sueldo nominal.

Cláusula 62. Reconocimiento a la antigüedad.

El CRESON otorgará al personal de base diplomas por el cumplimiento de años de servicio, además de un bono por antigüedad de acuerdo con la convocatoria de otorgamiento de estímulos por antigüedad en el servicio al personal de apoyo y asistencia a la educación de la Secretaría de Educación y Cultura (SEC), por 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años.

Cláusula 63. Licencia de manejo.

El CRESON cubrirá los gastos de trámite, expedición o reexpedición de licencia de manejo al personal que tenga asignada la función de chofer de manera permanente.

CAPÍTULO VII

DE LOS ASPECTOS SOCIALES Y DE LA SUPERACIÓN PROFESIONAL

Cláusula 64. Resguardo de nombramiento.

El personal de base del CRESON que obtenga un nombramiento para desempeñar un puesto de confianza o sea designado para desempeñar una comisión, al concluir su gestión en la comisión o el cargo de confianza regresará al nivel de base que ocupaba anteriormente, sin afectación en sus derechos. Para ello la plaza de base en resguardo solo podrá ser ocupada de forma provisional o interina.

Cláusula 65. Exención de pagos por estudios del personal.

El CRESON, exentará a su personal del pago en la inscripción y reinscripción de los programas de licenciatura que oferte en sus unidades académicas; para el caso de posgrado se otorgará una beca del 50% de descuento en los pagos, siempre y cuando se haya formado un grupo mínimo de 20 personas.

Para mantener dicho apoyo, se deberá acreditar el buen desarrollo de sus estudios, con una calificación promedio general mínima de 80.

Cláusula 66. Exención de pago de los servicios educativos para hijos de trabajadores del CRESON.

El CRESON otorgará a los hijos e hijas del personal activo, la exención en el pago de inscripción y reinscripción en los programas de licenciatura que oferte y en los que hayan sido admitidos(as).
El mismo beneficio de exención tendrán los hijos e hijas del personal de la institución que haya fallecido mientras se encontraba activo.

Cláusula 67. Servicio de transporte para el personal.

El CRESON proveerá un servicio de transporte para el personal de base, ya sea con unidades propias o con una empresa externa dedicada a esa actividad.

Cláusula 68. Seguro de accidentes en vehículos oficiales.

El CRESON contará con un seguro de cobertura amplia para todos los vehículos oficiales, protegerá también mediante el aseguramiento al personal en caso de que sufra un percance automovilístico en el desempeño de sus funciones o comisiones.

Cláusula 69. Área para comedor.

El CRESON mantendrá acondicionado un espacio, con los elementos necesarios de funcionalidad e higiene para que el personal tome sus alimentos.

Cláusula 70. Programa de protección civil.

El CRESON contará con un programa de protección civil en el que se establezcan las medidas preventivas, así como un plan de respuesta a situaciones de enfermedad y/o emergencia dentro de las instalaciones de trabajo.

CAPÍTULO VIII
DE LAS COMISIONES

Cláusula 71. Comisiones Mixtas.

Se crearán las comisiones mixtas que sean necesarias para el cumplimiento de este Contrato Colectivo de Trabajo, en aras del trabajo colaborativo. Las comisiones se conformarán por cantidades iguales de representantes del SUTCRES y del CRESON, no pudiendo ser menos de tres integrantes nombrados por cada parte. Tanto el CRESON como el SUTCRES tendrán la facultad para la creación de nuevas comisiones, de acuerdo con las necesidades que surgieran posteriores a la firma de este contrato.

Cláusula 72. Comisión Mixta de Escalafón.

Se integrará una Comisión Mixta de Escalafón, con la finalidad de operar y vigilar el cumplimiento del reglamento de escalafón del personal sindicalizado.

Cláusula 73. Funciones de la Comisión Mixta de Escalafón.

Le corresponde a la Comisión Mixta de Escalafón:

1. Crear, aplicar, actualizar e interpretar el Reglamento de Escalafón.
2. Resguardar plantillas actualizadas de personal sindicalizado y el catálogo de puestos que para el efecto le proporcione el área de Recursos Humanos del CRESON.
3. Mantener actualizado el Registro Escalafonario.
4. Conocer las vacantes que se presenten en el personal de base.
5. Valorar, determinar y transparentar los ascensos definitivos o provisionales del personal de base, así como sobre las permutas de las y los trabajadores, en términos del Reglamento de Escalafón.

Cláusula 74. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

El CRESON integrará esta Comisión, con el propósito de salvaguardar la vida de las personas trabajadoras que laboran dentro de las instalaciones, que permita evitar y/o disminuir el número de accidentes y enfermedades de trabajo, derivadas de las condiciones y actos inseguros que pudieran ocurrir.

Cláusula 75. Son funciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las medidas de seguridad laboral implantadas, e informar a la Rectoría las violaciones a las mismas.
2. Proponer a la Rectoría las medidas adecuadas para prevenir accidentes dentro de la institución.
3. Acompañar y asesorar al personal en los casos de accidentes de trabajo, y realizar las gestiones para que el personal reciba oportunamente la documentación necesaria y la atención médica.
4. Las demás que se especifiquen en la NOM-019-STPS-2011 emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en las demás disposiciones aplicables.

CAPÍTULO IX

APOYO PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

Cláusula 76. Transporte para gestión sindical.

El CRESON proporcionará un vehículo o transporte para atender asuntos de índole sindical, tanto para representantes como para sus agremiados, siempre y cuando haya disponibilidad.

Cláusula 77. Uso de los medios de difusión.

El CRESON, de acuerdo con sus posibilidades y en el marco de sus facultades, facilitará al SUTCRES el uso de los medios de difusión con que cuenta, para efecto de que sean difundidas las actividades en beneficio de los trabajadores.

Cláusula 78. Apoyo a la gestión en seguridad social.

El CRESON, apoyará al SUTCRES en las gestiones de los servicios de seguridad social y salud del Issste o Isssteon, ya sea en los procesos de otorgamiento de préstamos, en los servicios médicos y otros que se tramiten ante en esas instancias, buscando el entendimiento y apoyo mutuo para la resolución de los problemas relativos a las instancias de salud y seguridad social.

Cláusula 79. Derecho de información sobre el presupuesto.

El CRESON integrará las propuestas acordadas en la revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo en el presupuesto anual, solicitando a la Junta Directiva y a la Secretaría de Hacienda las autorizaciones correspondientes. El sindicato tendrá derecho a ser informado sobre los asuntos presupuestales que beneficien o afecten a sus agremiados.

Cláusula 80. Apoyo al deporte y la salud.

En la medida de su disponibilidad presupuestal, el CRESON apoyará las actividades deportivas e impulso a la salud, proporcionando los implementos necesarios para impulsar esas actividades. Estos eventos se definirán en la Comisión Mixta.

Cláusula 81. Uso de instalaciones para eventos sindicales.

El CRESON otorgará facilidades al SUTCRES para hacer uso de sus instalaciones para la realización de actividades sindicales, académicas, sociales, culturales y deportivas del personal, mediante la formulación por escrito con un plazo de anticipación prudente, de acuerdo con la magnitud y complejidad del evento, sin afectar la programación de los eventos del CRESON.

Cláusula 82. Impresión del Contrato Colectivo de Trabajo.

El CRESON entregará al personal de base, de manera gratuita, un ejemplar impreso del Contrato Colectivo de Trabajo inicial y de sus revisiones, dentro de los 15 días hábiles siguientes a que dicho contrato sea depositado ante la instancia legal competente, responsable de su resguardo. Esta obligación se podrá acreditar con el envío del documento por medios electrónicos.

Cláusula 83. Licencias a los miembros del Comité Ejecutivo del SUTCRES.

Se concederá flexibilidad en el horario, o se otorgarán licencias sindicales, parciales o totales con goce de sueldo, a los miembros que desempeñen cargos sindicales dentro de la estructura del SUTCRES, previo acuerdo celebrado entre las partes y cuya duración y condiciones se definirán en la Comisión Mixta. Lo anterior, sin afectación alguna a las prestaciones por puntualidad y asistencia.

Cláusula 84. Otorgamiento y adecuación de espacio para actividad sindical.

El CRESON proporcionará y mantendrá un espacio exclusivo y adecuado para la atención de los asuntos sindicales de sus agremiados, así como para resguardar documentación, para lo cual proveerá del mobiliario que se requiera.

Cláusula 85. Permisos para eventos sindicales.

El CRESON dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, a las asambleas generales, delegaciones, foros y congresos y demás actividades que celebre

el SUTCRES, siempre que no interfieran con las actividades propias de la institución, para ello deberá darse aviso a las autoridades con por lo menos tres días naturales de anticipación.

Para los efectos de la aplicación de esta cláusula, los representantes sindicales notificarán previamente por escrito a las instancias administrativas correspondientes sobre la realización de actividades sindicales. Una vez concluida la actividad, el SUTCRES notificará por escrito las inasistencias del personal para que sean consideradas como faltas injustificadas.

Cláusula 86. Cuotas sindicales.

El CRESON descontará a los trabajadores sindicalizados por concepto de cuota sindical el 1% (uno por ciento) sobre el concepto 07 (sueldo). El sindicato informará a las autoridades del CRESON sobre el listado de los trabajadores sindicalizados, agregando el escrito de consentimiento, así como de los nuevos trabajadores que se afilien al SUTCRES, y de quienes se desafilien, para la cancelación de dicho descuento.

Cláusula 87. Seguro institucional.

El personal activo del CRESON mantendrá el seguro de protección por fallecimiento o incapacidad total y permanente. Este seguro también cubre un seguro de retiro, bajo los términos y condiciones establecidos en el contrato de la póliza con la aseguradora MetLife.

TRANSITORIOS

ÚNICO. El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal de Justicia Administrativa. Las cláusulas económicas que hayan significado un incremento respecto al marco prestacional vigente al momento de su firma entrarán en vigor a partir del 01 de enero de 2024.

Hermosillo, Sonora, a 14 de septiembre de 2023.

POR EL CRESON	POR EL SUTCRES
Luis Ernesto Flores F.	
Dr. Luis Ernesto Flores Fontes **Rector del CRESON**	**Lic. Ana Dolores Díaz Rosales** **Secretaria General**